

UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACION FINANZAS E INFORMATICA

ESCUELA DE CONTADURIA, AUDITORIA Y FINANZAS

TESIS DE GRADO

EN PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERO

CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TEMA:

Análisis E Interpretación Del Salario Digno Y Su Afectación A Las Finanzas De Las Pymes De La Ciudad De Babahoyo Provincia De Los Ríos. Caso Practico Fabrica De Fideos Noelia

BABAHOYO

EGRESADAS:

Verónica Mercedes Murillo Tacuri

Rosa Noemí Izquierdo Carriel

DIRECTOR

ING. COM. Kleber Murillo Torres MAE.

LECTOR

CPA. DARWIN GIL ESPINOZA

AÑO: 2013

DECLARACION DE RESPONSABILIDAD

Declaramos que la presente investigación es inédita, y que todos los contenidos son responsabilidad de las autoras.

VERONICA MERCEDES MURILLO TACURI

ROSA NOEMI IZQUIERDO CARRIEL

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud principalmente esta dirigida a DIOS todopoderoso, por haberme dado la vida y haberme permitido llegar a cumplir este sueño.

A mis padres, por enseñarme los valores y lo que soy ahora, y que dentro de todas sus preocupaciones me dieron la posibilidad de brillar. Gracias padres los amo mucho.

A mis hermanos, por ser mi apoyo en los momentos más difíciles y ser mis consejeros.

A mis sobrinos, gracias por estar ahí dándome fuerza con su sonrisa para no desmayar jamás.

A mi tío, por su infinita ayuda cuando te necesite estuviste siempre a mi lado.

A mi amiga Noemí, gracias por aguantarme mis malos momentos, aunque sabes que te aprecio mucho.

A todos mis amigos gracias por aguantarme durante estos años de estudios.

Al Ingeniero Kleber Murillo, por ser mi guía en este proyecto.

A mis profesores por compartir conmigo sus enseñanzas.

Por ultimo quiero agradecer a todas aquellas personas, que sin esperar nada a cambio compartieron platicas, conocimientos. A todas aquellas que durante estos cinco años que duro este sueño lograron convertirlo en una realidad.

Verónica

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a mi Señor Jesús Rey de Reyes por su infinito amor sus sabios consejos y palabras certeras como “Pero esforzaos vosotros, y no desfallezcan vuestras manos pues hay recompensa para vuestra obra” he aquí la recompensa.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi madre Pilar, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos gracias mami te Amo.

A mis padres Pedro Izquierdo y Rosa Carriel, gracias por estar siempre a mi lado y sobre todo porque siempre me hicieron saber que creían en mí.

A mi Esposo Anderson Rizzo por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre podré contar con él y por ser uno de los seres importantes en mi vida.

A mi Hijos James Anderson y Dahara Salem quienes iluminan mi vida con su sonrisa su amor sus cariñitos, les agradezco por estar a mi lado en este sueño que se ha cumplido y los muchos que vendrán para vivirlos con fe y esperanza, gracias por enseñarme a enfrentar los obstáculos con alegría gracias mis amores sé que se siente orgullosos de mami.

Agradezco a mi amiga Verónica ya que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino y que hasta el momento, seguimos siendo amigas.

A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Al Ing. Kleber Murillo, director de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

Noemí

DEDICATORIA

Son muchas las personas especiales a quienes me gustaría dedicarles esta tesis, unos están aquí conmigo y otros solo están en el recuerdo.

A DIOS.

Quiero empezar dedicando este triunfo a ese ser maravilloso que esta en mi vida a DIOS Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A MIS PADRES

Germania y Agustin, por su comprensión y ayuda en los buenos y malos momentos, por enseñarme a encarar las adversidades sin perder la dignidad ni desfallecer en el intento. Por sus sabios consejos tan oportunos en el momento, por su aliento en decirme que no me rinda y que siga adelante, por haberme dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mio empeño y todo ello con una gran dosis de amor.

A MIS HERMANOS

Alexandra y Rolando, por ser mi ejemplo a seguir por su constante amor inexplicable para mi superación personal, porque siempre me han apoyado incondicionalmente, y con sus enseñanzas hicieron posible que este sueño se convierta en realidad.

A MIS SOBRINOS

Dayan y Mathias, que con sus travesuras y sonrisa me alegraban mi día y me daban animo para no desmayar.

A MI TIO

Ernesto que de una u otra manera formo también parte de este sueño ya hoy cumplido.

A MIS AMIGOS

A todos mis amigos a los que he robado horas de compañía, nombrarlos a todos seria muy extenso, pero ellos también son parte de este triunfo

Verónica

DEDICATORIA

A Jehová mi Dios quien se manifestó a mi hace mucho tiempo diciendo con amor eterno te he amado por tanto te prolongue mi misericordia, dándome vida, salud, fe, amor, infundiendo en mi aliento con su vara y cayado para cumplir con unos de mis sueños y propósitos.

A mis Padres en especial a mi mama Pilar que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, por su amor incondicional ya que es base importante en mi vida y demostrarme siempre su cariño, sus alegrías velando por mí durante este arduo camino para convertirme en una profesional. .

A mi Esposo Anderson Rizzo por su amor apoyo incondicional por compartir instantes significativos conmigo y por siempre estar dispuesto a escucharme y ayudarme en cualquier momento quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

A mis hijos James Anderson y Dahara Salem por ser mis palomas mensajeras que el Señor mando del cielo para hablarme de su amor.

Noemí

INDICE

Introducción.....	1
CAPITULO I	
1.1 El problema.....	3
1.1.1 Situación problemática.....	3
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Justificación.....	4
1.4 Objetivos.....	5
1.4.1 Objetivos específicos.....	5
CAPITULO II	
2.- Marco teórico.....	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1 Trabajo decente.....	7
2.2 Fundamento jurídico para la fijación de salarios.....	8
2.2.1 Situación económica y mercado laboral.....	9
2.2.2 Metodología de cálculo.....	10
2.2.3 Reestructuración de comisiones sectoriales.....	13
2.2.4 Naturaleza y función de las comisiones sectoriales.....	14
2.2.5 Resolución de las comisiones sectoriales.....	16
2.3 Hipótesis.....	17
2.3.1 Hipótesis específica.....	17

2.4	Variables.....	18
2.4.1	Variables dependientes.....	18
2.4.2	Variables independientes.....	18
CAPITULO III		
3.-	Metodología.....	19
3.1	Diseño de la investigación.....	19
3.1.1	Métodos de la investigación.....	20
3.1.2	Población y muestra.....	21
3.2	Técnicas y elementos para la recolección de datos.....	22
3.2.1	Elementos de la recopilación de datos.....	22
3.2.2	Tratamiento de la información.....	23
CAPITULO IV		
4.-	Marco propositivo.....	37
4.1	Título.....	37
4.2	Trabajo justo digno y seguro en Ecuador.....	37
4.2.1	Posible soluciones y recomendaciones para alcanzar salario digno.....	39
4.2.2	Líneas de política transformadora de trabajo y empleo.....	41
4.2.3	Salario digno.....	49
4.2.4	Situación del salario digno.....	51
4.3	Empleadores obligados a pagar el salario digno.....	51

4.3.1	Componentes de ingreso del trabajador.....	54
4.3.2.	Compensación por el no pago del salario digno.....	55
4.4	Aumento salarial sin aumento de productividad.....	58
4.4.1	Evolución del salario básico unificado.....	58
4.4.2	Costo de un trabajador para la empresa.....	59
4.4.3	Traslado del costo laboral al cliente final.....	60
4.4.4	Tratamiento legal y tributario del salario digno.....	62
4.4.5	Fecha de pago del salario digno.....	62
4.4.6	Control y sanciones sobre el pago del salario digno.....	65
4.5	Fideos Noelia.....	66
4.6	Objetivo de la propuesta.....	67
4.6.1	Objetivo específico.....	67
4.7	Justificación.....	68
4.8	Conclusión.....	69
4.9	Recomendación.....	70
	Bibliografía.....	71

INTRODUCCION

La remuneración será justa. Así lo ordena la Constitución de la República en su artículo 328, "con un salario digno que cubra al menos las necesidades de la persona trabajadora, así como las de su familia", anunciando en su vigesimoquinta Disposición Transitoria el compromiso constitucional de que la "revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno".

El enunciado constitucional del artículo 328 cobró vida en la legislación ecuatoriana con el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones , que en su artículo 8 define al salario digno mensual como aquel "que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia", estableciendo además que la fórmula para obtenerla es el "costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar", los mismos que "serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales".

Mediante Acuerdo el Ministerio de Relaciones Laborales determinó en US\$350,70 el salario digno para el 2011, en base a la información proporcionada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). Para el efecto, no obstante que la canasta básica familiar fue determinada en forma mensual, el Ministerio de Relaciones Laborales tomó el promedio anual (US\$561,12) y lo dividió para 1,6 perceptores por hogar.

En todo proceso de negociación salarial es importante analizar, entre otros temas: el fundamento jurídico; la situación económica del país; las principales

características del mercado laboral; la evolución del empleo y del salario real; la metodología para el cálculo de la productividad nacional como base para incrementos salariales; y una comparación regional de salarios.

CAPITULO I

1.1 EL PROBLEMA

PROBLEMATIZACION.

Ubicación donde se va a realizar la investigación.

La presente investigación se realizara en el cantón Babahoyo de la Provincia de Los Ríos, específicamente en las PYMES, donde debe aplicarse el salario digno.

1.1.1 SITUACION PROBLEMÁTICA

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones -COPCI-, publicado en R. O. 351 de 29 de diciembre del 2010, en su artículo 8 establece que el salario digno mensual "... corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar" y que: "El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales"; lo que lleva consigo a que los comercios (Pymes), de la ciudad de Babahoyo que tengan empleados en relación de dependencia deban cancelar a sus trabajadores el salario digno del 2011.

Preguntas frecuentes:

¿De qué manera influye el salario digno en las Pymes?

¿Todos los trabajadores reciben salario digno?

¿Cuándo se cancela el salario digno?

¿Qué sucede si no se cancela el salario digno?

¿Todos los empleadores deben cancelar el salario digno?

¿En qué casos no debo cancelar el salario digno?

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

El gobierno de la revolución ciudadana ordeno que se cancele a los trabajadores para el año 2011 el salario digno, causando un mayor desembolso de dinero que el previsto, lo que afecto en las finanzas a la mayoría de las empresas, especialmente a las Pymes de la ciudad de Babahoyo, por esto se realiza el presente trabajo denominado: ANALISIS E INTERPRETACION DEL SALARIO DIGNO Y SU AFECTACION A LAS FINANZAS DE LAS PYMES DE LA CIUDAD DE BABAHOYO PROVINCIA DE LOS RIOS.(CASO PRACTICO FABRICA DE FIDEOS NOELIA).

1.3 JUSTIFICACION

El presente trabajo se justifica en su totalidad, ya que nos permite conocer detalles de los componentes del salario digno, la forma de cálculo, forma de pago y como afecta a la economía de las empresas y en especial a las PYMES de Babahoyo.

1.4 OBJETIVO

Conocer todo lo relacionado al salario digno que afecta a las PYMES de la ciudad de Babahoyo provincia de Los Ríos.

1.4.1 Objetivos Específicos

- ✚ Conocer los elementos que componen el salario digno.
- ✚ Calcular en forma correcta la determinación del salario digno.
- ✚ Cumplir con las disposiciones legales emitidas por el Estado y evitar sanciones.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de Investigación

CONVENIO 26 DE LA OIT

El Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos, que forma parte del ordenamiento jurídico del Ecuador establece que todo Miembro que ratifique este Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. Sin embargo, antes de aplicar los métodos a una industria, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas. Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

De igual forma el Convenio 26 señala que las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni colectivo, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial.

2.1.1 TRABAJO DECENTE

Al tratar el tema salarial es importante considerar también los objetivos estratégicos del trabajo decente, como:

- A) Principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- B) Oportunidades de empleo y la garantía de un salario adecuado;
- C) Protección y seguridad social; y
- D) Diálogo social y tripartismo

.

DIÁLOGO SOCIAL

Según la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Sin embargo, la eficacia del diálogo social depende de:

- Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.
- Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes.
- Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social.
- Respaldo institucional adecuado.

2.2 FUNDAMENTO JURÍDICO PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS

La Constitución de la República del Ecuador señala que:

- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. (Art. 328)
- La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar. (Disposición Transitoria Vigésimo Quinta).
- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (Art. 326 Inc.10).

El Código del Trabajo establece que:

- Le corresponde al Consejo Nacional de Salarios (CONADES) asesorar al Ministro de Relaciones Laborales en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. (Art. 119)
- El CONADES está constituido en la siguiente forma:
 - a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
 - b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,

c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas. Por cada delegado se designará el respectivo suplente (Art. 118).

•Si el CONADES no adoptare una resolución por consenso en la reunión convocada para fijar el incremento salarial, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Relaciones Laborales fijará el incremento salarial en un porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. (Art. 118)

2.2.1 SITUACIÓN ECONÓMICA Y MERCADO LABORAL

Entre 2007 y 2010, el salario básico unificado se ha incrementado 4 veces más que la productividad media del trabajo; 2,4 veces más que la inflación; 2,5 veces más que la canasta familiar vital; y 3,5 veces más que el PIB.

En los 3 últimos años no se ha corregido el problema estructural del mercado laboral. La reducción en el número de subempleados y de los desempleados no supera al incremento de los ocupados plenos.

El segundo trimestre de 2010 la economía ecuatoriana se creció en 2,74% anual, presentando la segunda tasa de crecimiento más baja de América del Sur.

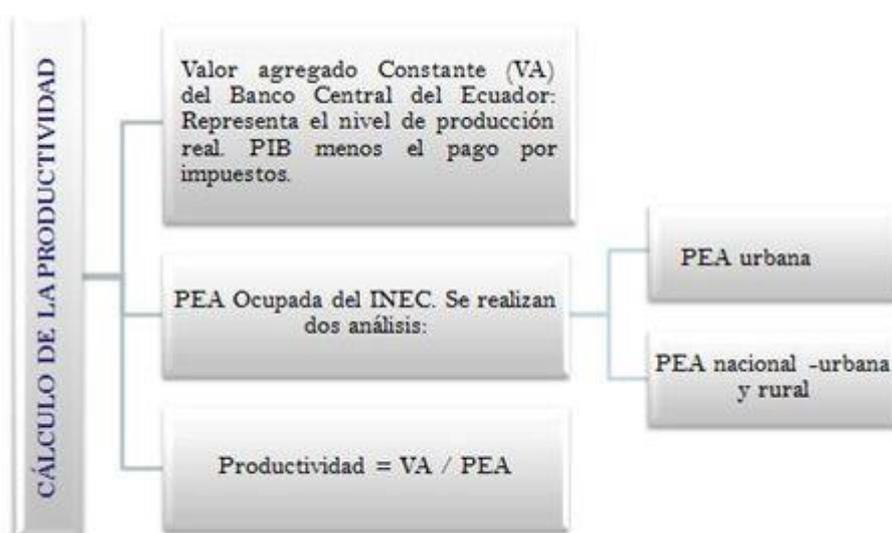
Evolución del mercado laboral urbano											
Condición de actividad	Cifras hace un año (diciembre 2009)		Evolución trimestral entre diciembre 2009 y diciembre 2010					Cifras actuales (diciembre 2010)		Variación anual	
	# de personas	Tasa	Tasa (■ max / ■ min)					# de personas	Tasa	En # de personas	En porcentaje
			III-09	IV-09	I-10	II-10	III-10				
Ocupados plenos	1.720.711	38,8%		37,6			45,6	1.980.367	45,6%	259.656	15,1% ↑
Ocupados no clasificados	122.430	2,8%	2,8					50.431	1,2%	-71.999	-58,8% ↓
Subocupados	2.236.764	50,5%		5,3			47,1	2.046.559	47,1%	-190.205	-8,5% ↓
Desocupados	351.291	7,9%		9,1			6,1	265.290	6,1%	-86.002	-24,5% ↓
Total PEA*	4.431.196	57,1%		99,1			54,6	4.342.647	54,6%	-88.550	-2,0% ↓

Fuente: ENEMDU, INEC. *Para el caso de la PEA, la tasa refleja la relación frente al total de la población económica (población mayor de 10 años, incluye activa e inactiva)

2.2.2 METODOLOGÍA DE CÁLCULO

No es prudente generar un incremento salarial que no esté atado al aumento de la productividad, con el fin de no generar mayores costos de producción, que afectan al sector empresarial y reducen el poder adquisitivo de la población.

La productividad media del trabajo se define como la relación entre el volumen de producción y el número de trabajadores.



PROPUESTAS

En la negociación tripartita para la fijación salarial correspondiente al año 2011, se realizaron las siguientes propuestas:

SECTOR TRABAJADOR:

En primera instancia, la propuesta fue de un incremento de \$131, que posteriormente disminuyó a \$60 para así llegar a los \$300. La propuesta se basó en que el salario básico es bajo y no cubre las necesidades de los hogares y que en promedio una familia necesita alrededor de \$800 para financiar salud, vivienda, educación, entre otros.

SECTOR EMPLEADOR:

Después de un análisis técnico y minucioso, la propuesta de incremento se basó en la tasa de inflación proyectada para el 2011, esto es el 3.7%, tal como lo dispone el Código del Trabajo.

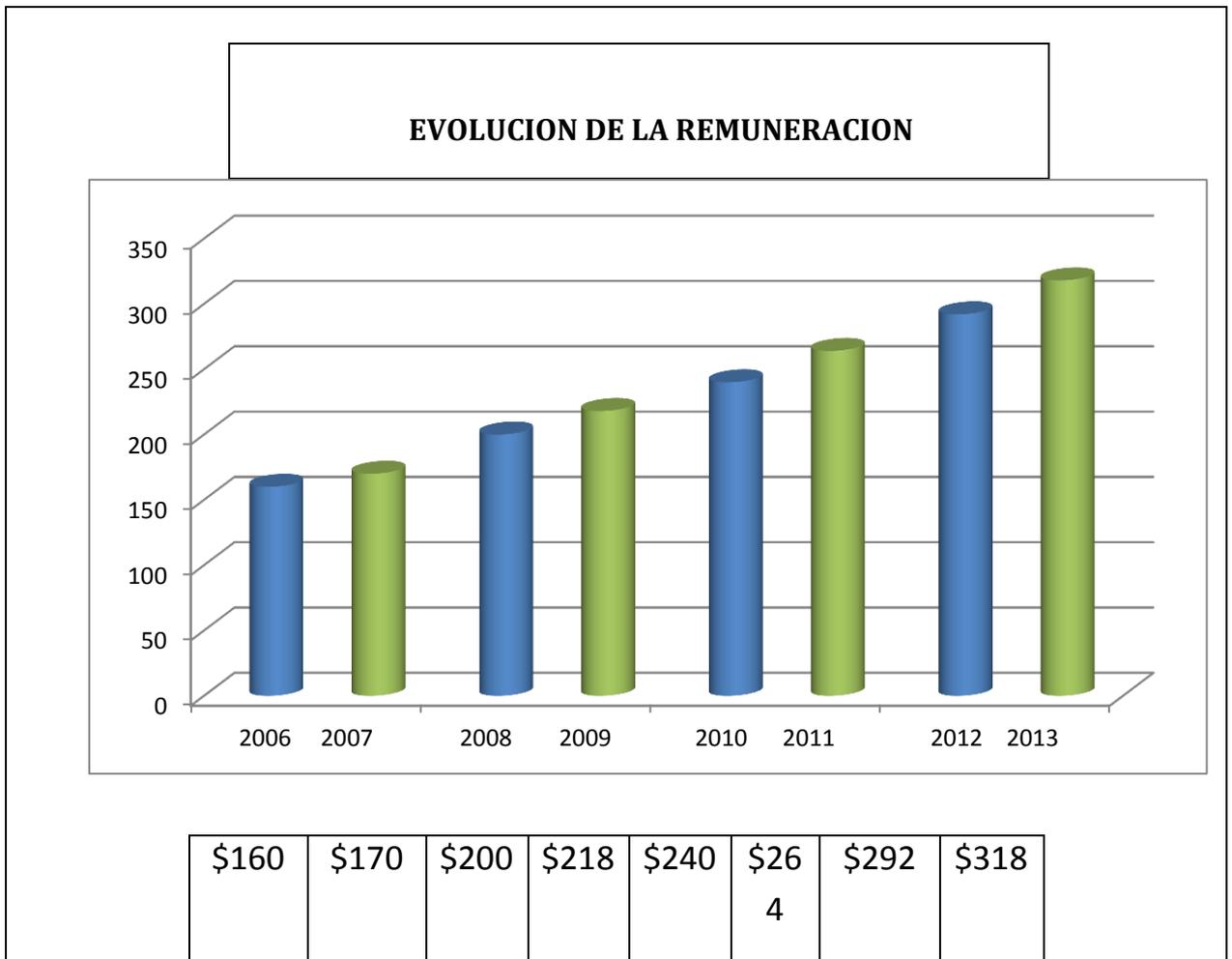
Las exageradas pretensiones de los representantes sindicales sin ningún justificativo técnico estancaron las conversaciones mantenidas y los planteamientos técnicos del sector empleador no fueron acogidos.

Al no llegar a un consenso, el Ministro de Relaciones Laborales fijó mediante Acuerdo Ministerial No. 00249, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 358 de fecha 8 de enero de 2011 el salario básico unificado para el 2011, para el Trabajador en General (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila); Trabajador/a del servicio doméstico; Operarios de artesanía y colaboradores de la

microempresa, en \$264,00 (doscientos sesenta y cuatro 00/100 dólares) mensuales.

Este incremento equivalente al 10% del salario del 2010, y se realizó con los siguientes parámetros:

- a) Inflación proyectada: 3,7 %,
- b) Índice de productividad 1,5 %
- c) Incremento por equidad 4,8 %).



COMISIONES SECTORIALES

1	Agricultura y Plantaciones	12	Tecnología: Hardware y Software (incluye TIC's)
2	Producción Pecuaria	13	Electricidad, Gas y Agua
3	Pesca, Acuicultura y Maricultura	14	Construcción
4	Minas Canteras y Yacimientos	15	Comercialización y Venta de Productos
5	Transformación de Alimentos (incluye Agroindustria)	16	Turismo y Alimentación
6	Productos Industriales Farmacéuticos y Químicos	17	Transporte y Logística
7	Producción Industrial de Bebidas y Tabacos	18	Servicios Financieros
8	Metalmecánica	19	Actividades tipo Servicios
9	Artesanías	20	Enseñanza
10	Productos Textiles, Cuero y Calzado	21	Actividades de Salud
11	Vehículos, Automotores, Carrocerías y sus Partes	22	Actividades Comunitarias

2.2.3 REESTRUCTURACIÓN DE COMISIONES SECTORIALES

La propuesta planteada por el Gobierno Nacional de reducir las 115 comisiones sectoriales en 22, acogiendo los lineamientos de la Norma Internacional CIU - Codificación Internacional Industrial Uniforme-, fue materializada mediante Acuerdo Ministerial No. 00117, publicado en el R.O. 241, de 22 de julio de 2010, en el cual se expide la norma de agrupación por ramas de actividad en las siguientes comisiones sectoriales.

La estructura ocupacional de las comisiones sectoriales, también fue modificada para estandarizar los niveles ocupacionales. Actualmente la clasificación se la hace de la siguiente manera: cinco grupos y once subgrupos.



2.2.4 NATURALEZA Y FUNCIÓN DE LAS COMISIONES SECTORIALES

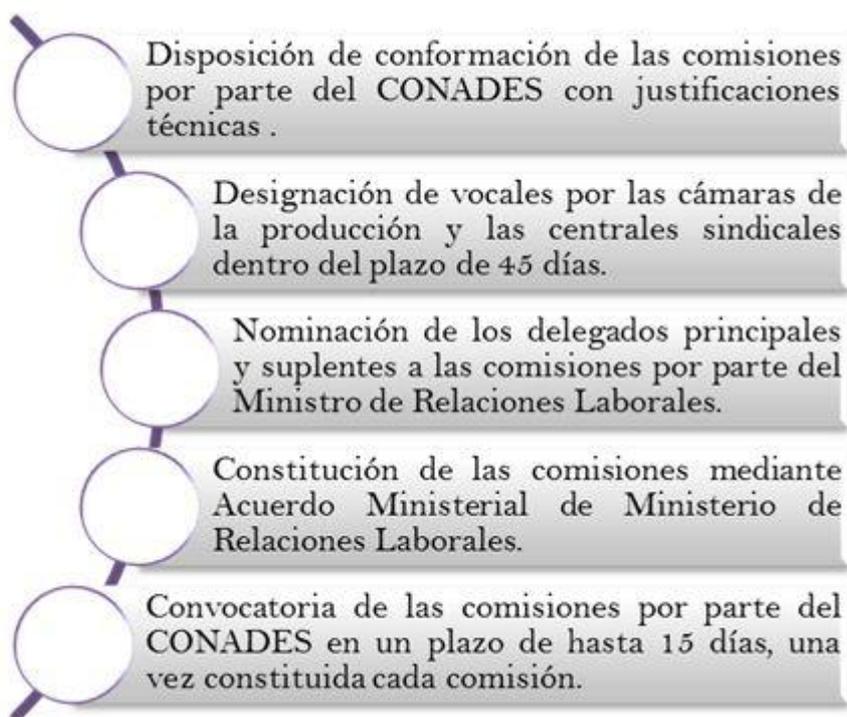
Las comisiones sectoriales de revisión de sueldos y salarios, son organismos tripartitos constituidas con el único objeto de proponer al CONADES la fijación de los sueldos o salarios y tarifas sectoriales de las distintas ramas de actividad.

Durante los tres meses posteriores a la convocatoria efectuada por el CONADES, las comisiones deben realizar su trabajo orientado a revisar los sueldos y salarios básicos y remuneración básica mínima unificada de la respectiva rama de actividad.

Concluido el estudio y las investigaciones o vencido el plazo antes anotado, deben remitir su informe técnico para conocimiento del Consejo Nacional de Salarios, quien analizará las recomendaciones efectuadas, y con su criterio los enviará para resolución del Ministro de Relaciones Laborales. (Atr.123 inc 3ro. CT, Art. 8 Acuerdo 117).

CONFORMACIÓN Y CONVOCATORIA DE LAS COMISIONES SECTORIALES

Considerando el régimen legal y reglamentario en conjunto, para la conformación y convocatoria de las comisiones sectoriales se distinguen las siguientes fases:



2.2.5 RESOLUCIONES DE LAS COMISIONES SECTORIALES

Las resoluciones de las comisiones se adoptan por unanimidad o por mayoría. Cuando los vocales tienen un criterio divergente, de este hecho se deja constancia en el acta correspondiente.

Las resoluciones que no se adopten por unanimidad, pueden ser apeladas ante el CONADES, en un plazo de tres días desde la notificación de la resolución. La apelación se presentará al Presidente de la Comisión Sectorial, en el término de tres días contados desde la fecha de recepción de la notificación, quien a su vez, remitirá al CONADES a través de su Secretario, a fin de que se dé el trámite respectivo. Si la apelación no es presentada en el término de tres días, la resolución de mayoría quedará ejecutoriada. Para el efecto, el Presidente de la comisión certificará la no presentación del recurso de apelación correspondiente.

De las reuniones mantenidas en el CONADES para tratar los incrementos de las comisiones sectoriales para el 2011, se resolvió por unanimidad el incremento salarial de 14 comisiones sectoriales. No se llegó a un acuerdo sobre el incremento de 8 comisiones sectoriales, razón por la cual el Ministro de Relaciones Laborales fijó el alza salarial de las siguientes comisiones:

- 1) Producción pecuaria;
- 2) Minas, canteras y yacimientos;
- 3) Transformación de alimentos (incluye agroindustria);
- 4) Artesanías;
- 5) Construcción;
- 6) Comercialización y venta de productos;

7) Servicios financieros

8) Actividades de salud.

Mediante Acuerdo Ministerial No. 00255, de fecha 24 de diciembre de 2010, publicado en el Registro Oficial No. 358 del 8 de enero de 2011, el Ministro de Relaciones Laborales establece los niveles de las estructuras ocupacionales de las 22 comisiones sectoriales y fija los salarios mínimos sectoriales que regirán a partir del 1 de enero de 2011

2.3 HIPOTESIS

Conociendo todo lo relacionado al salario digno que afecta a las PYMES de la ciudad de Babahoyo provincia de Los Ríos, se lograra obtener el financiamiento del mismo.

2.3.1 HIPOTESIS ESPECÍFICA

- ✚ Conociendo los elementos que componen el salario digno.
- ✚ Calculando en forma correcta la determinación del salario digno.
- ✚ Cumpliendo con las disposiciones legales emitidas por el Estado y evitar sanciones.

2.4 VARIABLES

2.4.1 VARIABLES DEPENDIENTES

- ✚ Salarios
- ✚ Empresa (PYMES).
- ✚ Trabajadores.

2.4.2 VARIABLES INDEPENDIENTES

- ✚ Disposiciones Legales
- ✚ Financiamiento
- ✚ Elementos de la masa salarial que componen el salario digno.

CAPITULO III

3.- METODOLOGIA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño metodológico que sustento a la presente investigación fue estructurado considerando los siguientes elementos:

- ❖ Paradigma: socio critico

- ❖ Tipo de investigación: se trata de una investigación básica, descriptiva por cuanto presenta la información a través de principios, normas, conceptos, procedimientos y técnicas. En este sentido, se dispondrá de la información financiera y administrativa, Igualmente se contará con las Leyes, normas, reglamentos, y manuales, necesarios para llegar a conclusiones.

- ❖ Por su nivel: Es una investigación del nivel descriptiva por cuanto presenta la realidad actual del manejo de los registros, administración contable y explica la forma como obtener la eficiencia y eficacia a través del sistema de control interno.

- ❖ Técnicas utilizadas: Observación, Revisión documental, Entrevistas, Encuestas.

- ❖ Población y Muestra: Muestra aleatoria proporcional de acuerdo al personal que tenga relación directa e indirecta con la cancelación del salario digno en el cantón Babahoyo de la provincia de Los Ríos.
- ❖ Diseño estadístico: diseño porcentual.
- ❖ Proceso de investigación: se lo realizará mediante muestreo aleatorio proporcional.

3.1.1 METODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos que intervienen en la realización de la investigación son:

- ❖ **Deductivo.-** El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión está implícita en las premisas. Por lo tanto, supone que las conclusiones siguen necesariamente a las premisas: si el razonamiento deductivo es válido y las premisas son verdaderas, la conclusión sólo puede ser verdadera.
- ❖ **Descriptivo.-** El objeto de la investigación descriptiva consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos. Este método permitirá detallar, especificar los hechos que se han producido para la composición del salario digno en las Pymes de la ciudad de Babahoyo, de modo que admitan describir soluciones válidas para ser utilizadas en el trabajo de investigación.

❖ **Analítico.-** Este método permitirá examinar el manejo y especialmente el acontecimiento de los mecanismos de control para poder formular conclusiones sobre su incidencia en la economía de la Pymes de la ciudad de Babahoyo.

❖ **Inductivo.-** El método inductivo o inductivismo es un método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Método que permitirá derivar los resultados de la muestra en la población para validar la investigación realizada en el proceso de desarrollo de este trabajo de investigación, de modo que su correcta complementación permitirá obtener los resultados que persigue esta Labor.

3.1.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población.- La población de este trabajo de investigación está constituida por las Pymes de la ciudad de Babahoyo.

Muestra.- La muestra de este trabajo de investigación estará constituida de acuerdo a los Gerentes, Jefes financieros, Contadores, y dueños de Pymes que tengan que cancelar en salario digno a sus trabajadores.

MUESTRA

$$n = \frac{N}{1 + e^2 N}$$

n = Tamaño muestra que quiero determinar

e = 0.05 (grado de libertad), error de muestreo

N= Población: 120

$$n = \frac{120}{1 + 0.0025(120)} = 92$$

3.2 TÉCNICAS Y ELEMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Observación.-** La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo, por lo que observaremos y examinaremos la información para su debida explicación.
- **Revisión documental.-** Para obtener datos se utilizará, libros, manuales, reglamentos y otros que sean necesarios.
- **Entrevistas.-** Esta técnica se empleará para obtener datos de los que cancelan el salario digno.
- **Encuestas.-** Se aplicará cuestionarios de preguntas, con el fin de conseguir la información necesaria que se requiere en el trabajo de investigación.

3.2.1 ELEMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

- **Herramientas de observación.-** Se utilizará herramientas como base de datos, archivos, y registros contables administrativos y estadísticos.
- **Ficha bibliográfica-** Instrumento utilizado para recopilar datos de las normas legales, administrativas, contables, trabajos de investigación e Internet relacionados con el trabajo de investigación.

- **Guía de Entrevista.-** Instrumento utilizado para llevar a cabo las entrevistas con los administradores, propietarios, contadores de Pymes del cantón Babahoyo.

3.2.2 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Organización de la investigación.- Se aplicará lo siguiente:

- Estudio documental
- Tabulación de cuadros
- Visión de gráficos
- Conciliación de datos
- Investigación
- Indagación

Procesamiento de datos

El trabajo de investigación se realizará en base al proceso de datos que se conseguirán de las diferentes fuentes, por intermedio de las siguientes técnicas:

- Ordenamiento y clasificación
- Registro manual
- Proceso computarizado con Excel

Total de la población: Noventa y dos (92)

GRUPO	CANTIDAD
GERENTES	20
JEFES FINANCIEROS	22
PROPIETARIOS DE NEGOCIOS	25
CONTADORES	25
TOTAL	92

ELABORADO POR:

VERONICA MERCEDES MURILLO TACURI

ROSA NOEMI IZQUIERDO CARRIEL

En vista de que la población está compuesta por 92 personas, se puede trabajar con todo el universo. Según Yépez (2000):

Muestra: "Cuando la población es pequeña se puede trabajar con toda la población, pero si las poblaciones son mayores, para algunos autores más de 70 casos es necesario trabajar con una muestra de esa población, con la condición de que tenga características representativas del universo" (p.118).

Interpretación de los datos

Tipo de Investigación

Tal como se mencionó anteriormente, la investigación realizada para llevar a cabo este proyecto es explicativa, puesto que muestra en forma clara y precisa los hechos investigados a fin de que explique al lector el objetivo de nuestra investigación; científica y aplicada.

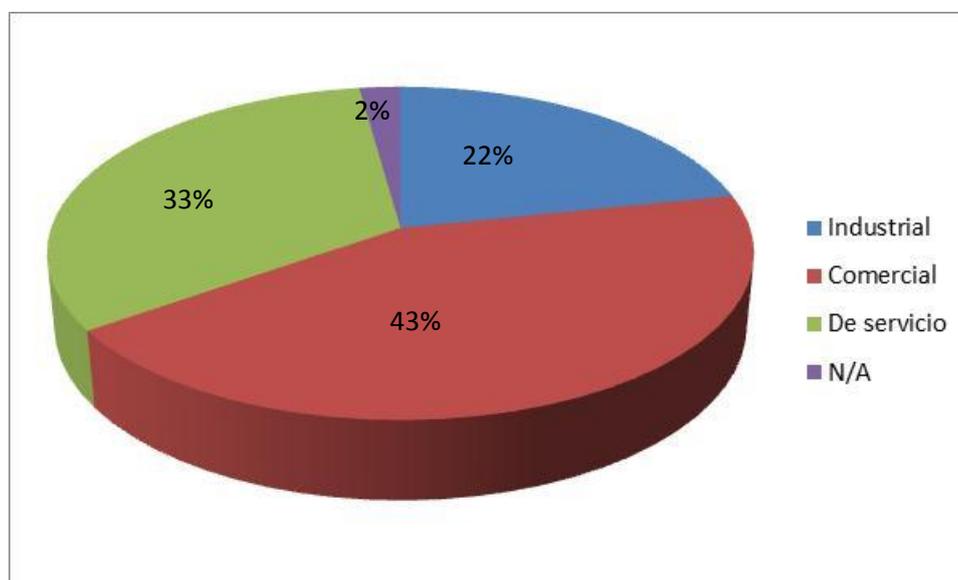
Para efectuar la investigación se aplicaron técnicas de investigación muy útiles tales como la observación y el fichaje y se recurrió a herramientas de investigación muy útiles para recabar información tales como las fichas nemotécnicas.

La investigación es de campo puesto que es necesario indagar a todos los interesados directa o indirectamente en el tema del salario digno en el Ecuador.

ANALISIS DEL RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

1.- ¿En qué tipo de empresa labora usted?

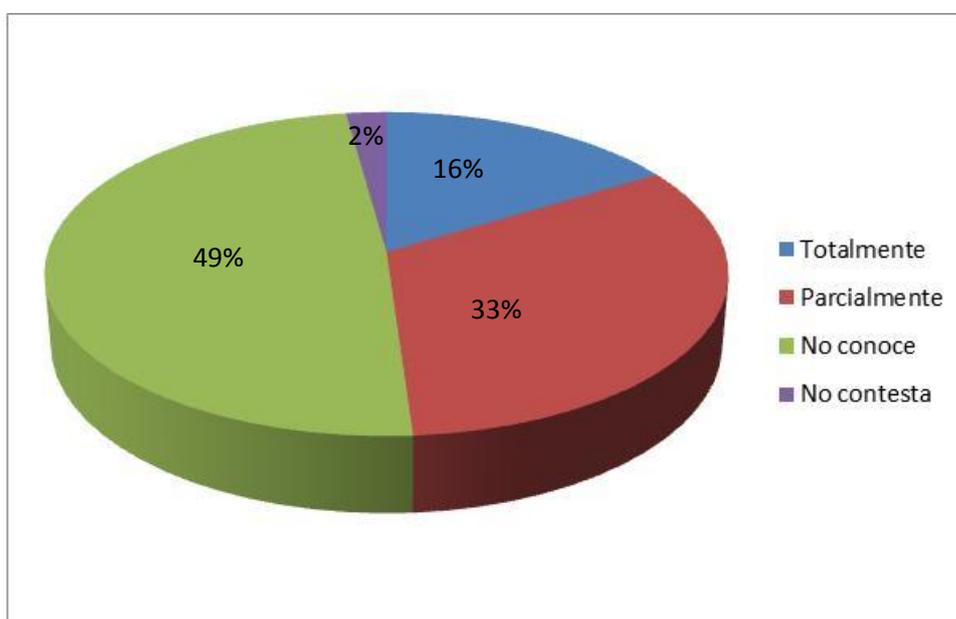
Código	Detalle	Cantidad	%
1.1	Industrial	20	22
1.2	Comercial	40	43
1.3	De servicio	30	33
1.4	No contesta	2	2
TOTAL		92	100



El presente gráfico nos muestra que del total de encuestados, el 43% de los mismos labora en una empresa comercial, el 33% en empresa de servicio, mientras que el 22% lo hace en una empresa industria, y el 2% prefiere no contestar a la pregunta.

2.- ¿Conoce usted sobre el salario digno?

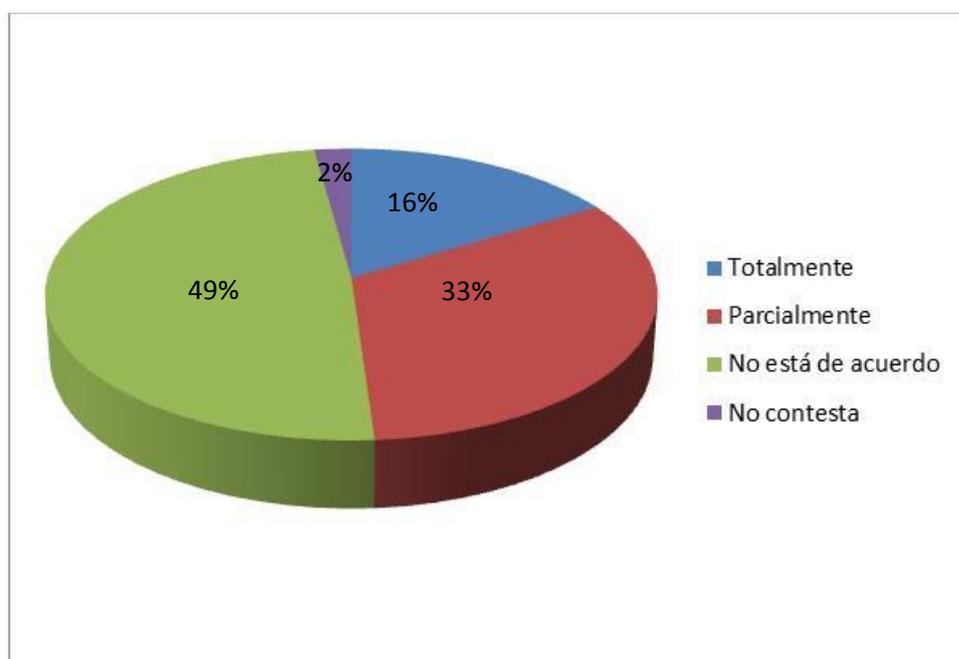
Código	Detalle	Cantidad	%
2.1	Totalmente	15	16
2.2	Parcialmente	30	33
2.3	No conoce	45	49
2.4	No contesta	2	2
TOTAL		92	100



A la segunda pregunta los encuestados manifestaron el 16% que conoce totalmente sobre el salario digno, el 33% solamente conoce parcialmente, mientras que el 49% no conoce sobre el tema y el 2% prefiere no contestar.

3.- ¿Está usted de acuerdo que todos los empleadores deben cancelar el salario digno?

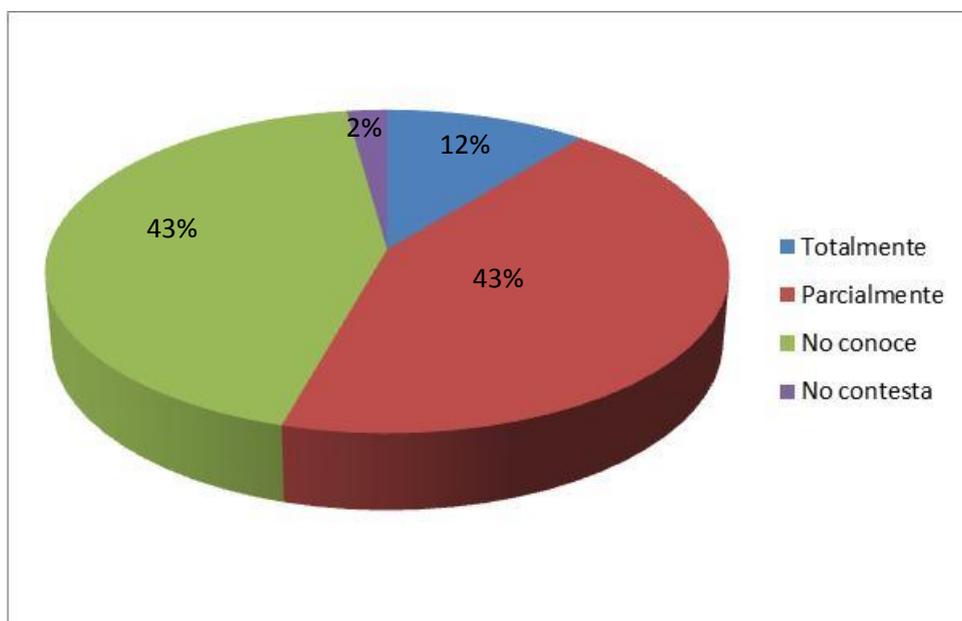
Código	Detalle	Cantidad	%
3.1	Totalmente	15	16
3.2	Parcialmente	30	33
3.3	No está de acuerdo	45	49
3.4	No contesta	2	2
TOTAL		92	100



A la presente pregunta que tiene relación con la anterior los encuestados manifestaron en la misma proporción 49%, 33%, 16% y 2% no, parcialmente, totalmente y no contesto en su orden.

4.- ¿Conoce usted de qué manera influye el salario digno en las Pymes de Babahoyo?

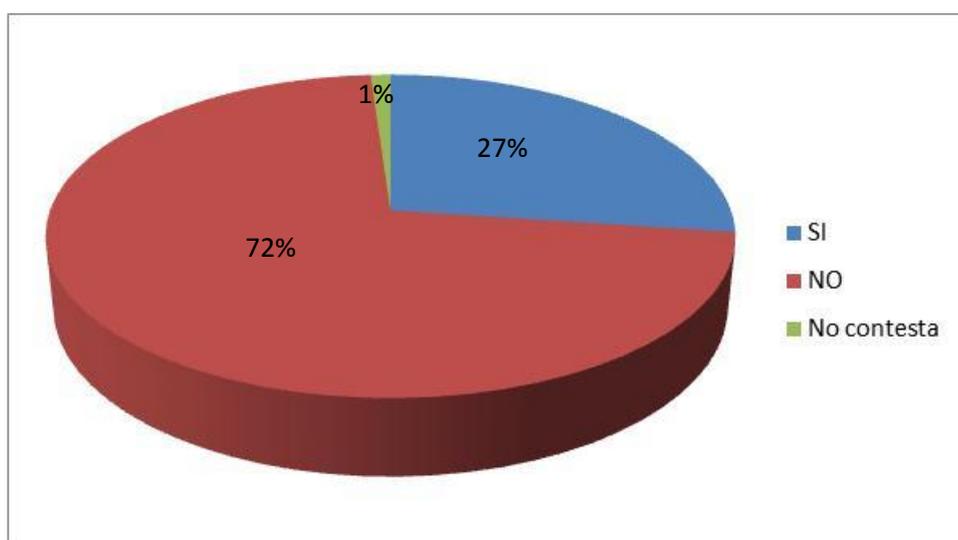
Código	Detalle	Cantidad	%
4.1	Totalmente	10	12
4.2	Parcialmente	40	43
4.3	No conoce	40	43
4.4	No contesta	2	2
TOTAL		92	100



A la presente pregunta el 43% de los encuestados manifestó que no conoce cómo influye el salario digno en las Pymes, otro 43% que solo conoce parcialmente, mientras que el 12% que conoce totalmente, y el 2% prefiere no contestar la pregunta.

5.- ¿Cree usted que todos los trabajadores reciben el salario digno?

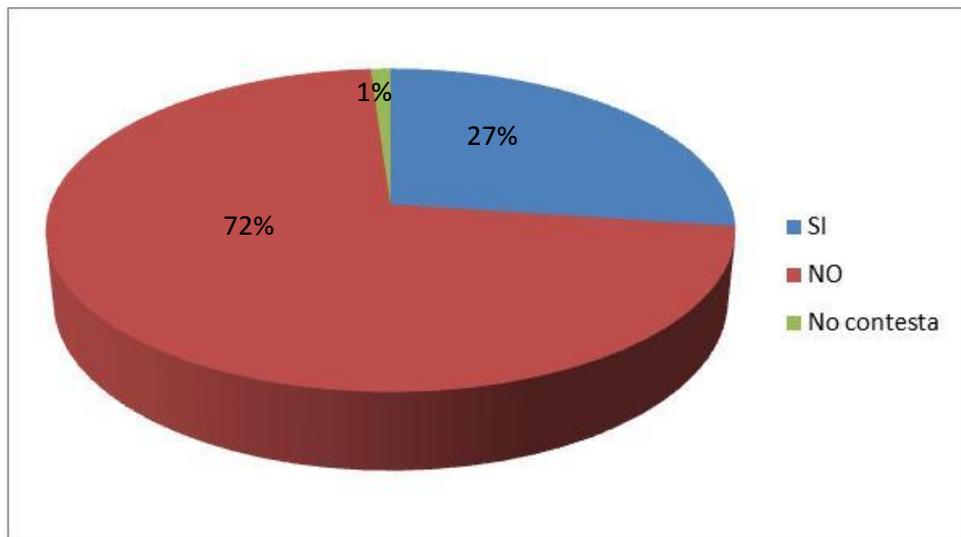
Código	Detalle	Cantidad	%
5.1	SI	25	27
5.2	NO	66	72
5.3	No contesta	1	1
TOTAL		92	100



A la presente pregunta el 72% de los encuestados manifestó que no cree que todos los trabajadores reciban el salario digno, tan solo el 27% contestó que si cree que todos reciban el salario digno, mientras que el 1% prefirió no contestar la pregunta.

6.- ¿Conoce usted la fecha en que debe cancelarse el salario digno?

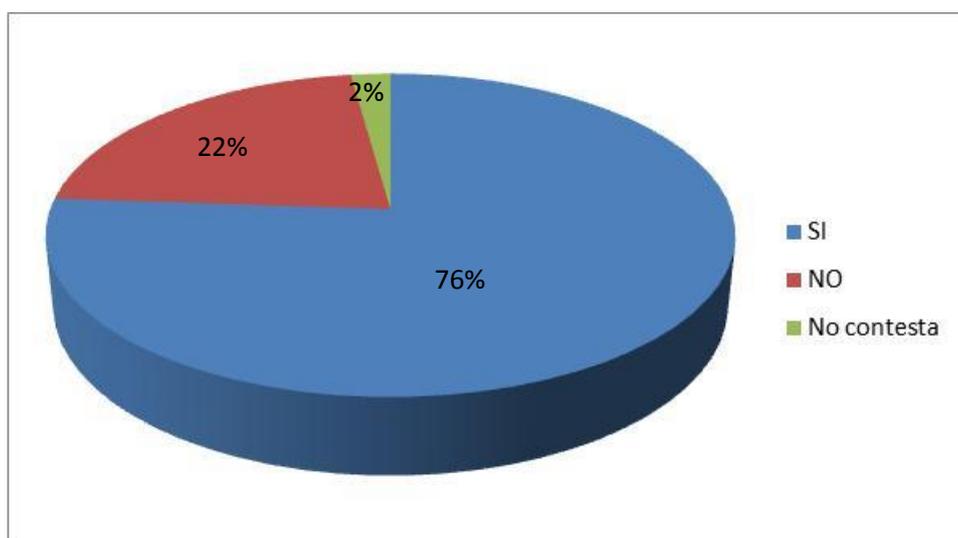
Código	Detalle	Cantidad	%
6.1	SI	25	27
6.2	NO	66	72
6.3	No contesta	1	1
TOTAL		92	100



El presente grafico tienen relación con la pregunta anterior, y el 72% de los encuestados manifestó que no conoce la fecha en que debe cancelarse el salario digno, mientras que el 27% manifestó que si conoce la fecha de cancelación del salario digno, y el 1% no contesta.

7.- ¿Conoce usted lo que sucede si no cancela el salario digno?

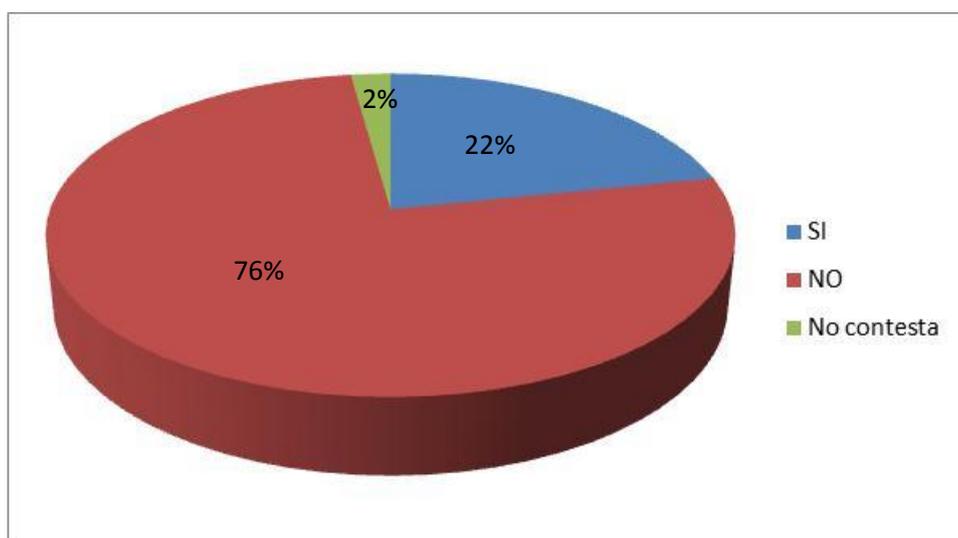
Código	Detalle	Cantidad	%
7.1	SI	70	76
7.2	NO	20	22
7.3	No contesta	2	2
TOTAL		92	100



A la presente pregunta el 76% de los encuestados si sabe lo que sucederá en caso de que no cancelen el salario digno a sus trabajadores, mientras que el 22% manifiesta que desconoce las sanciones del no pago y el 2% no contestan a la pregunta.

8.-¿Conoce usted los rubros que componen el salario digno?

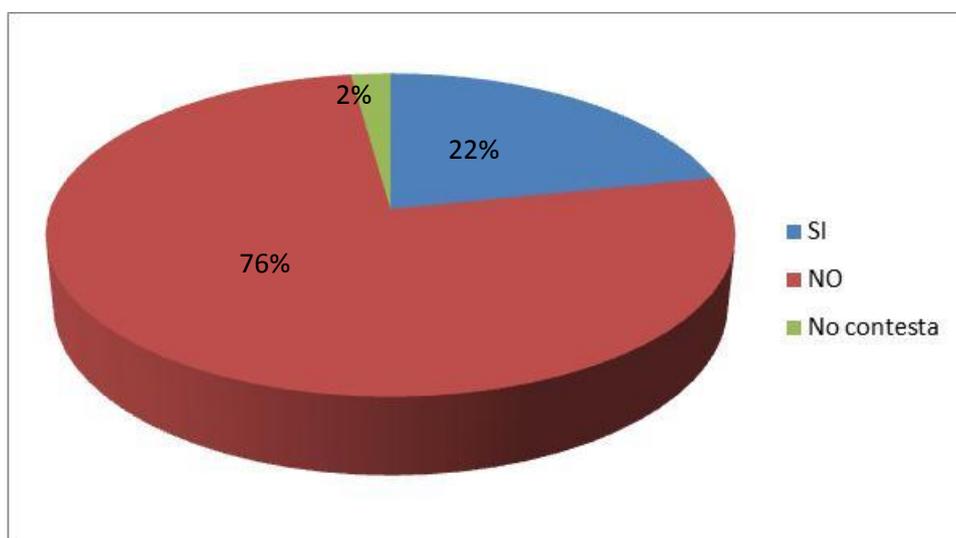
Código	Detalle	Cantidad	%
8.1	SI	20	22
8.2	NO	70	76
8.3	No contesta	2	2
TOTAL		92	100



A la pregunta de que si los encuestados conocen los rubros de los que se compone el salario digno, el 76% manifestó que no conoce, mientras que solo el 22% si conoce estos componentes y el 2% prefirió no contestar la pregunta.

9.- ¿Sabe usted como se calcula el salario digno?

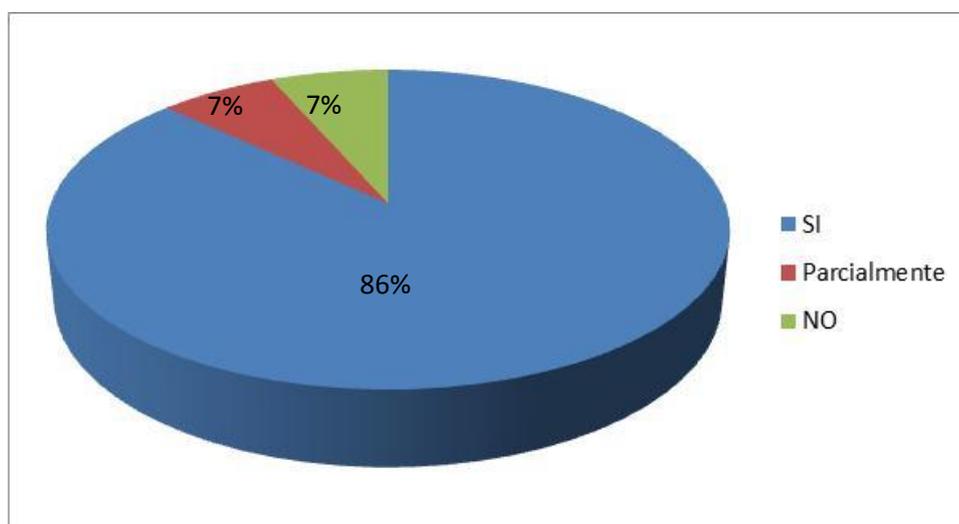
Código	Detalle	Cantidad	%
9.1	SI	20	22
9.2	NO	70	76
9.3	No contesta	2	2
TOTAL		92	100



A la presente pregunta el 76% de los encuestados manifestó que no conoce el sistema de cálculo del salario digno, mientras que el 22% manifiesta que si conoce como se calcula el salario digno, y el 2% de los mismos prefiere no contestar a la pregunta.

10.- ¿Está usted de acuerdo que el MRL debe dar más información sobre el salario digno y sus consecuencias?

Código	Detalle	Cantidad	%
10.1	SI	80	86
10.2	Parcialmente	6	7
10.3	NO	6	7
TOTAL		92	100



A la presente pregunta de que si el MRL debería hacer más difusión sobre el salario digno, el 86% de los encuestados manifestó que si está de acuerdo con eso, el 7% está de acuerdo parcialmente y el restante 7% manifiesta que no está de acuerdo que es cosa de los contadores buscar información.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Al analizar los resultados de las encuestas realizadas podemos sacar como conclusión que el salario digno para algunos empresarios de las Pymes de la ciudad de Babahoyo, es algo nuevo que el desconocimiento es por el 76% de promedio que no está bien informado sobre este punto y que necesita información por parte del Ministerio de Relaciones Laborales que es la institución encargada de verificar que los patronos cancelen en su oportunidad este rubro, que algunos de ellos no saben ni siquiera la fecha de cancelación, los componentes por los que está formado y si este gasto adicional sirve para deducir el impuesto a la renta.

Es por esto que con el presente trabajo de investigación sobre el presente tema se quiere dar a conocer a los lectores del mismo todo sobre el salario digno que decreto el gobierno de turno en beneficio de los trabajadores.

CAPITULO IV

4. MARCO PROPOSITIVO

4.1. TITULO

ANALISIS E INTERPRETACION DEL SALARIO DIGNO Y SU AFECTACION A LAS FINANZAS DE LAS PYMES DE LA CIUDAD DE BABAHOYO PROVINCIA DE LOS RIOS. (CASO PRACTICO FABRICA DE FIDEOS NOELIA).

4.2 Trabajo Justo digno y seguro en Ecuador

En nuestro país todavía enfrentamos una fuerte discriminación laboral y una gran limitación ocupacional para las mujeres y otros grupos, estas sitúan a las mujeres en las ramas de menor productividad y en cargos de menor responsabilidad, repercutiendo directamente en los salarios, en los ascensos y en el acceso a la formación y capacitación, precarizando la situación de las mujeres en el mercado laboral y perjudicando sus ingresos. En nuestro país persiste esta situación: “mayor salario para los hombres que para las mujeres por la realización del mismo trabajo”. Además de la desprotección social que afecta más a las mujeres que a los hombres por su situación informal y porque enfrentan con mayor frecuencia inestabilidad laboral que no garantiza seguridad social.

Aún existen muchas mujeres sin ninguna oportunidad de obtener ingresos propios derivados del trabajo. La incidencia de la pobreza monetaria sigue siendo elevada entre ellas, tanto a nivel individual como del hogar cuando el jefe de hogar es una mujer.

Frente a esta realidad el Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013 recoge el planteamiento de la nueva Constitución que consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos. Ello supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, con el fin de reducir desigualdades entre trabajadores. El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación, discriminación y desigualdad que persiste y se recrea.

Parte de un nuevo enfoque de modelo de Economía Social y Solidaria incluye el fortalecimiento de la propiedad colectiva, y la división entre el trabajo intelectual y el manual, por la gestión democrática y prácticas innovadoras de organización del trabajo.

Se habla de un sistema que, bien impulsado, tiene el potencial de incluir trabajadores solidarios que cooperan entre sí, mejorando substancialmente sus ingresos y sus condiciones de vida. El sentido justicia y solidaridad no es meramente un concepto asistencial, subsidios o donaciones, para atender provisoriamente a la emergencia, pobre y para pobres, sino en el modelo de economía popular y solidaria las trabajadoras y los trabajadores son a la vez propietarios de los medios de producción, es decir de la tierra, las herramientas, los equipos y locales de trabajo. Articula la producción de bienes y servicios con la reproducción integral de las personas, la familia, y las organizaciones sociales, con clara equidad de género.

El reto del Estado es crear buenas condiciones de trabajo para el disfrute de sus actores, el desarrollo de la creatividad, y la provisión de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas.

4.2.1 Posibles soluciones y recomendaciones para alcanzar un trabajo digno – solidario

El Buen Vivir, más que una declaración constitucional se presenta como una oportunidad para construir colectivamente un nuevo régimen de desarrollo. El Buen Vivir tiene que ver con una serie de derechos y garantías sociales, económicas y ambientales. También está plasmado en los principios orientadores del régimen económico, que se caracterizan por promover una relación armoniosa entre los seres humanos individual y colectivamente, así como con la Naturaleza. En esencia busca construir una economía solidaria, al tiempo que se recuperan varias soberanías como concepto central de la vida política del país.

El valor básico de la economía, en un régimen de Buen Vivir, es la solidaridad. Se busca una economía distinta, una economía social y solidaria, diferente de aquella caracterizada por una supuesta libre competencia, que anima al canibalismo económico entre seres humanos y que alimenta la especulación financiera. A partir de esa definición se aspira a construir relaciones de producción, de trabajo, de intercambio y de cooperación que propicien la eficiencia y la calidad, sustentadas en la solidaridad.

La redistribución de la riqueza (de la tierra, por ejemplo) y la distribución del ingreso, con criterios de equidad, así como la democratización en el acceso a los recursos económicos, como son los créditos, están en la mira de esta economía solidaria.

Esto supone que, lejos de estar naturalizada la actual estructura económica capitalista, es posible construir una economía centrada en el despliegue y desarrollo de las capacidades del trabajo humano en sociedad desde lo local y lo global, mediante las iniciativas del Estado y de la Sociedad- incorporando la cooperación libre (u obligada moralmente, por relaciones de reciprocidad) y el conocimiento como fuerzas productivas indisociables del trabajo y de la reproducción ampliada de la vida de todos.

Se trata de partir de la realidad para transformarla y de respetar los tiempos que esa transformación requiere. Esto supone diferenciar entre la economía popular realmente existente - en gran medida subordinada a la cultura, valores y poderes de la sociedad y el Estado capitalistas -, y la posibilidad que contiene de devenir una Economía del Trabajo, por oposición a una Economía del Capital.

Para realizarse, esa economía del trabajo requiere que las personas pasen de la competencia individualista por sobrevivir desde una unidad doméstica, desde un barrio o desde una localidad a la acción asociativa en totalidades complejas organizadas democráticamente para resolver mejor las necesidades democráticamente legitimadas de todos.

El proyecto de construcción de otra economía y otra sociedad debe ser amplio; no debe solamente integrar a quienes estén dispuestos a trabajar dentro de cooperativas de trabajo, también deben incluirse otras formas de ser (algunos

prefieren el trabajo en relación de dependencia, otros ser independientes, hay formas comunitarias no empresariales, etc.).

También hay que construir alternativas para emprendedores individuales que participan en relaciones externas solidarias.

Al plantear que hay que volver a poner el trabajo en el centro, no es el mismo trabajo de los sesenta, no es sólo el trabajo asalariado visto como la forma ideal de realización de las capacidades humanas para el capital, es el trabajo y la activación de las capacidades en todas sus formas, es volver a poner en el centro de la economía, como condición fundamental, la realización de las capacidades de trabajo.

4.2.2 Líneas para una política transformadora de trabajo y empleo

- ❖ Recuperar el trabajo como categoría fundamental y derecho económico, y la atención a necesidades humanas como objetivo central de la economía.
- ❖ Erradicar la discriminación ocupacional y las brechas salariales y de ingresos, lo cual a su vez debe estar estrechamente relacionado con la generación de empleo y una distribución más equitativa y para ello es necesario implementar:
 - ✓ Programas de acción positiva para la formación ocupacional.
 - ✓ Programas de calificación de la mano de obra y de empoderamiento para el manejo de recursos desde una perspectiva de derechos.

- ✓ Promover el control social para garantizar el principio y el mandato normativo internacional OIT y nacional: igual remuneración para trabajo de igual valor.
 - ✓ Programas macro de mejoramiento de la producción agraria desde la perspectiva de la economía solidaria.
 - ✓ Apoyar acciones orientadas a la prevención y erradicación del trabajo de las mujeres, adolescentes y niñas/os en condiciones de explotación.
 - ✓ Impulsar propuestas que generen corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo reproductivo.
- ❖ Generación de fuentes de empleo, acciones positivas:
- ✓ Investigación para la ampliación y diversificación de las áreas productivas y de servicios desde una perspectiva de género.
 - ✓ Impulsar propuestas locales de generación de empleo que incorporen acciones positivas.
 - ✓ Establecer la línea de turismo en el ámbito local y nacional, como un área de potenciación y generación de empleo femenino y de mejoramiento de ingresos familiares (que garanticen la incorporación del enfoque de género y la erradicación del turismo sexual).
- ❖ El derecho al salario justo como el instrumento más importante para practicar la equidad en las relaciones laborales. El salario debe posibilitar tanto la realización individual, como el sostenimiento y

desarrollo de la familia, así como garantizar a la sociedad que toda persona pueda disponer de lo necesario para una vida digna a través de una justa y equitativa distribución de los bienes. El trabajo digno, se convierte así en el remedio más eficaz contra la pobreza.

❖ Es indispensable que las instituciones del Estado central y local que lideran el tema efectivamente ejecuten lo que el Plan Nacional para el Buen Vivir de Ecuador se plantean con sus Políticas y lineamientos:

a) Valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales:

- ✓ Promover el conocimiento y plena aplicación de los derechos laborales.
- ✓ Reformar la legislación laboral y fortalecer los mecanismos de control, sensibles a las diversidades, para eliminar el trabajo precario, la tercerización laboral y asegurar relaciones laborales directas y bilaterales.
- ✓ Aplicar medidas específicas para garantizar la existencia, funcionamiento y articulación de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, así como para resolver los conflictos laborales en condiciones justas.
- ✓ Apoyar iniciativas de trabajo autónomo preexistentes mejorando sus condiciones de infraestructura, organización y el acceso al crédito en condiciones de equidad.

- ✓ Proveer prestaciones de seguridad social eficiente, transparente, oportuna y de calidad para todas las personas trabajadoras, cualesquiera sean las formas de trabajo que desempeñen.

b) Impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo, así como la transformación integral de sus condiciones:

- ✓ Cuantificar y visibilizar el aporte del trabajo de cuidado humano, de autoconsumo y auto sustento.
- ✓ Dotar de infraestructura y servicios públicos para el cuidado humano, propiciando el empleo digno de jóvenes en estas actividades, con énfasis en la atención a personas con discapacidades severas.
- ✓ Implementar acciones de apoyo dirigidas a mujeres prestadoras de cuidados especiales, en el ámbito doméstico, para disminuir su carga laboral.
- ✓ Incrementar la cobertura de seguridad social y la capacitación a quienes cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente.

c) Fomentar la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo, así como para crear nuevos empleos:

- ✓ Apoyar las iniciativas de producción y de servicios de carácter asociativo y comunitario con mecanismos específicos de acceso al crédito y a otros factores productivos, compras y contratación pública con condicionalidades positivas para promover la asociatividad.

- ✓ Visibilizar y difundir las ventajas, aportes y potencialidades del trabajo y la producción asociativos y de los valores de la economía solidaria.

d) Promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico:

- ✓ Revisar anualmente el salario básico establecido en la ley, por sectores de la economía.

e) Impulsar actividades económicas que conserven empleos y fomenten la generación de nuevas plazas, así como la disminución progresiva del subempleo y desempleo:

- ✓ Impulsar programas e iniciativas privadas que favorezcan la incorporación de jóvenes a actividades laborales remuneradas.
- ✓ Adoptar políticas fiscales, tributarias y arancelarias que estimulen y protejan a los sectores de la economía social y solidaria, e industrias nacientes, en particular en las actividades agroalimentaria, pesquera, acuícola, artesanales y turísticas.
- ✓ Fortalecer y promover iniciativas económicas de pequeña y mediana escala basadas en el trabajo, que se orienten a generar empleos nuevos y estables.
- ✓ Adoptar programas y proyectos públicos de infraestructura intensivos en la generación de empleo, que prioricen la contratación de mano de obra local, calificada y registrada en bolsas de empleo públicas o privadas.

- ✓ Fortalecer los bancos de información de fuentes de empleo y servicios de colocaciones, y articularlos al sistema de contratación y compras públicas.
 - ✓ Apoyar el funcionamiento y consolidación de empresas bajo administración directa de las y los trabajadores, especialmente en los casos de empresas incautadas por el Estado y empresas quebradas.
 - ✓ Crear iniciativas de trabajo autónomo y comunitario, que aprovechen y fortalezcan conocimientos y experiencias locales, en relación prioritaria con la demanda y necesidades locales.
 - ✓ Apoyar líneas de producción artesanales que hacen parte de las culturas locales, la promoción, rescate y fomento de técnicas, diseños y producción, así como a la revalorización y al uso de productos y servicios artesanales utilitarios y de consumo cotidiano.
 - ✓ Generar condiciones que promuevan la permanencia en el país de profesionales, técnicos y artesanos, y fomentar el retorno voluntario de aquellos que hayan emigrado.
 - ✓ Promover los talleres artesanales como unidades de organización del trabajo que incluyen fases de aprendizaje y de innovación de tecnologías.
- f) Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable:
- ✓ Sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos.

- ✓ Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.
- ✓ Reconocer y apoyar las formas de organización del trabajo de las mujeres diversas, los pueblos y las nacionalidades.
- ✓ Aplicar procesos de selección, contratación y promoción laboral en base a las habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

g) Impulsar procesos de capacitación y formación para el trabajo:

- ✓ Fortalecer la capacidad pública instalada de capacitación y formación, considerando la amplitud y diversidad de las formas de trabajo.
- ✓ Estimular la formación en los centros de trabajo.
- ✓ Recuperar y fortalecer conocimientos y tecnologías ancestrales y tradicionales, que favorezcan la producción de bienes y servicios, con énfasis en aquellos generados por mujeres.
- ✓ Definir esquemas de capacitación y formación, que incluyan la perspectiva de género étnica e intercultural, y que garanticen la inserción productiva en las diversas formas de trabajo.
- ✓ Crear programas específicos de capacitación para trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente de quienes optan por el asociativismo.

h) Crear condiciones para la reinserción laboral y productiva de la población migrante que retorna al Ecuador, y proteger a las y los trabajadores en movilidad.

- ✓ Incentivar la inversión productiva y social de las remesas y de los ahorros de las personas y colectivos migrantes ecuatorianos, así como de los capitales de quienes retornan, a través de líneas de crédito específicas.
- ✓ Identificar potencialidades productivas en las localidades de origen, y apoyar con crédito y asesoría técnica a las iniciativas de los jóvenes migrantes en esas líneas de producción.
- ✓ Impulsar bolsas de empleo para la reinserción laboral, valorizando los aprendizajes y el entrenamiento adquiridos en el exterior.

Legalmente se debe cumplir lo que recoge el Código de Trabajo y efectivizar los cambios al mismo en cuanto a que:

“Los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia, no serán discriminados para acceder al empleo, o una vez empleados, por razones de edad, sexo, estado civil, raza, color, ascendencia nacional, origen o condición social, religión, ideas políticas, estado de salud, orientación sexual, afiliados o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

4.2.3 Salario digno

Salario: Es la retribución económica que recibe una persona por un trabajo realizado.

Salario Nominal: Es la cantidad de moneda (dólares) que recibe el trabajador según su contrato con el empleador.

Salario Real: Es la cantidad de artículos de consumo y servicios que puede comprar una persona con su salario nominal. Tiene relación con la capacidad adquisitiva de la remuneración.

Salario Mínimo: Es el límite inferior de remuneración fijado por el Estado, por debajo del cual resulta ilegal hacer contratos de trabajo.

Salario Digno: Este es un concepto creado en la Constitución ecuatoriana vigente y para efectos de cálculo se lo ha definido como la división entre el costo de la canasta básica (determinado por el INEC) y 1,6 perceptores de ingresos en las familias.

La remuneración será justa, “con un salario digno que cubra al menos las necesidades de la persona trabajadora, así como las de su familia”, anunciando en su vigesimoquinta Disposición Transitoria el compromiso constitucional de que la “revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno”.

En este propósito y conforme se puede observar en el siguiente cuadro, el salario básico unificado, a partir del año 2008, ha mantenido un constante incremento en un porcentaje que casi duplica la tasa de inflación anual:

AÑO	SBU	VARIACION	INFLACION
2007	\$170,00	6,25%	3,32%
2008	\$200,00	17,65%	8,83%
2009	\$218,00	9,00%	4,31%
2010	\$240,00	10,09%	3,33%
2011	\$264,00	10,00%	5,41%
2012	\$292,00	10,61%	5,29%
2013	\$318,00	7,0%	3,8%

Fuente de tasa de inflación anual: Banco Central del Ecuador

El enunciado constitucional del artículo 328 cobró vida en la legislación ecuatoriana con el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, que en su artículo 8 define al salario digno mensual como aquel “que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia”, estableciendo además que la fórmula para obtenerla es el “costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar”, los mismos que “serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales”.

Mediante Acuerdo el Ministerio de Relaciones Laborales determinó en **US\$350,70 el salario digno para el 2011**, en base a la información proporcionada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). Para el efecto, no obstante que la canasta básica familiar fue determinada en

forma mensual, el Ministerio de Relaciones Laborales tomó el promedio anual (US\$561,12) y lo dividió para 1,6 perceptores por hogar.

4.2.4 Situación del salario digno

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, dispone que a partir del ejercicio fiscal 2011, inclusive, los empleadores que “no hubieren pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, deberán calcular una compensación económica obligatoria adicional que será pagada como aporte para alcanzar el Salario Digno, únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario” inferior al salario digno que fije para el efecto el Ministerio de Relaciones Laborales.

Habiéndose fijado en US\$350,70 el salario digno mensual para el año 2011, corresponderá a ciertos empleadores, personas naturales y jurídicas, establecer si corresponde o no compensar a sus trabajadores hasta alcanzar el salario digno mensual.

4.3 Empleadores obligados al pago de la compensación para alcanzar el salario digno a favor de sus trabajadores.

Se encuentran obligados al pago de la compensación económica a favor de sus trabajadores:

- Todos empleadores que sean **sociedades**, entendiéndose por tales, según la definición contenida en la norma tributaria, a la **persona jurídica**; la **sociedad de hecho**; el **fideicomiso mercantil** y los

patrimonios independientes o autónomos dotados o no de personería jurídica, salvo los constituidos por las Instituciones del Estado siempre y cuando los beneficiarios sean dichas instituciones; el consorcio de empresas, la **compañía tenedora de acciones** que consolide sus estados financieros con sus subsidiarias o afiliadas; el **fondo de inversión** o cualquier entidad que, aunque carente de personería jurídica, constituya una unidad económica o un patrimonio independiente de los de sus miembros.

- Los empleadores que sean **personas naturales obligadas a llevar contabilidad**, que según la definición contenida en la norma tributaria, son aquellas que realizan actividades empresariales y que operan con un capital propio que al inicio de sus actividades económicas o al 1o. de enero de cada ejercicio impositivo hayan superado los US\$60.000 o cuyos ingresos brutos anuales de esas actividades, del ejercicio fiscal inmediato anterior, hayan sido superiores a US\$100.000 o cuyos costos y gastos anuales, imputables a la actividad empresarial, del ejercicio fiscal inmediato anterior hayan sido superiores a US\$80.000, entendiéndose como capital propio, la totalidad de los activos menos pasivos que posea el contribuyente, relacionados con la generación de la renta gravada.

También se encuentran obligadas a llevar contabilidad las personas naturales que tengan como actividad económica habitual la exportación de bienes, independientemente de los límites establecidos anteriormente, no así las

personas naturales cuya actividad habitual sea el arrendamiento de bienes inmuebles, para quienes no se considerará el límite del capital propio.

No se encuentran obligadas a llevar contabilidad, las personas naturales que realicen actividades empresariales y que operen con un capital, obtengan ingresos y efectúen gastos inferiores a los indicados anteriormente, así como los profesionales, comisionistas, artesanos, agentes, representantes y demás trabajadores autónomos, no obstante encontrarse obligados a llevar una cuenta de ingresos y egresos para determinar su renta imponible.

Con lo indicado, quedarían excluidos como empleadores obligados a las personas naturales no obligadas a llevar contabilidad y las sucesiones indivisas obligadas o no a llevar contabilidad, no así las sociedades y las personas naturales obligadas a llevar contabilidad, quienes deben pagar la compensación económica para alcanzar el salario digno a favor de sus trabajadores, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que el empleador obligado obtenga utilidades al finalizar el ejercicio, las cuales se encuentran comprometidas a solventar el pago de la compensación económica hasta alcanzar el salario digno a favor de sus trabajadores, antes de ser distribuida a su favor o a favor de sus socios, accionistas, partícipes o beneficiarios del empleador;

b) Que el empleador obligado haya pagado un anticipo del impuesto a la renta por el ejercicio fiscal, inferior al de las utilidades antes del impuesto a la renta;
y,

c) Que durante el año fiscal el empleador obligado haya pagado un sueldo o salario, que sumado a los demás componentes, signifique que sus trabajadores percibieron un ingreso inferior al salario digno.

4.3.1 Componentes del ingreso del trabajador para establecer si recibió el equivalente al salario digno.

Para determinar si un trabajador ha recibido durante el año un ingreso equivalente al salario digno mensual, se deben sumar los siguientes componentes:

- a) Sueldo o salario mensual;
- b) La decimotercera remuneración o bono navideño, dividido para doce;
- c) La decimocuarta remuneración o bono escolar, dividido para doce;
- d) Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores, que obedezca a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e) El monto de la participación del trabajador en las utilidades del empleador, dividida para doce;
- f) Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
- g) Los fondos de reserva.

Llama la atención que entre los componentes señalados en forma taxativa por el artículo 9 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, no se incluya al recargo por **jornadas nocturnas**, a las horas laboradas y recargos por **trabajos suplementarios** y **trabajos extraordinarios**, que constituyen un ingreso importante para los trabajadores en la industria. Probablemente esta exclusión se deba al interés de evitar que los empleadores hagan laborar a sus trabajadores jornadas nocturnas o de mayor extensión a la ordinaria, con el propósito del alcanzar el salario digno, el cual no se cumpliría sin un mayor esfuerzo del trabajador.

4.3.2 Compensación por el no pago del salario digno.

En caso de que uno o varios trabajadores perciban un sueldo o salario mensual, que sumado a los demás componentes indicados en el punto anterior, se confirme que obtuvo un ingreso mensual inferior al salario digno fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales para el año, el empleador obligado debe entregar una compensación económica a favor de este o estos trabajadores, en un monto equivalente al saldo hasta alcanzar el salario digno.

Así tenemos entonces que, en caso de que el trabajador ha venido percibiendo un salario básico unificado (US\$240 en el año 2010 y US\$264 en el año 2011), bajo el supuesto desarrollado en el siguiente cuadro, cumplida las condiciones para que su empleador se encuentre obligado, tendría que recibir una compensación económica obligatoria de US\$250,51, mientras que el trabajador que haya percibido durante el año 2010 el salario básico unificado y durante el año 2011 un sueldo mensual de US\$282, no tendría que recibir dicha compensación.

Ejercicios Salario Digno 2011	Caso 1	Caso 2
Sueldo Mensual	264,00	282,00
Decimatercera Remuneración mensualizada	21,83	23,21
Decimocuarta Remuneración mensualizada	22,00	22,00
Fondos de Reserva mensualizado	21,99	23,49
Comisiones variables	-	-
Participación de utilidades por 2010	-	-
Beneficios (\$) por contrato colectivo	-	-
Total ingresos mensuales	329,82	350,70
Salario Digno mensual en año 2011	350,70	350,70
Compensación económica mensual	20,88	-
Compensación económica anual	250,51	-

En cuanto al cálculo de la compensación económica para alcanzar el salario digno, el artículo 3 del Acuerdo No.0005 emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, establece que se debe multiplicar por doce el valor del salario digno (US\$350,70 para el 2011) determinado para el año, para que a este resultado se resten los siguientes rubros pagados respecto de cada uno de los trabajadores:

- a) Los sueldos o salarios pagados al trabajador durante el año;
- b) La decimotercera remuneración pagada al trabajador en el año;
- c) La decimocuarta remuneración pagada al trabajador en el año;
- d) El fondo de reserva pagado al trabajador o depositado en el IESS en el año;
- e) Comisiones variables que se hubieren pagado al trabajador como resultado de prácticas mercantiles legítimas y usuales durante el año;

- f) Participación en las utilidades del ejercicio pagada al trabajador, correspondiente a aquella liquidada por el ejercicio anterior; y,
- g) Beneficios adicionales en dinero pagados al trabajador en el año.

Esta forma de cálculo anualizado permite compensar las diferencias mensuales que se podrían producir en los pagos por comisiones variables y periódicas, cuestión que a nuestro criterio es contrario al cálculo que infiere el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, en el sentido de realizarlo mes a mes y compensar las diferencias mensuales hasta alcanzar el salario digno, sin considerar los saldos positivos en los meses en que el ingreso fue superior al salario digno.

Por otra parte, en esta misma disposición aclara que el “cálculo del salario digno para el trabajador que hubiere laborado menos de un año completo será calculado de manera proporcional al tiempo de servicio”.

También se establece que para el cálculo del salario digno para el trabajador que labora bajo contrato a jornada parcial permanente, será calculado en proporción al tiempo de horas semanales de trabajo estipuladas en el contrato, considerando que la jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales.

4.4 AUMENTO SALARIAL SIN AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO GENERA DESEMPLEO E INCREMENTO DE PRECIOS

Un aumento del salario sin tomar en cuenta la productividad del trabajo tiene como resultado la dificultad de encontrar empleo por parte de las personas menos capacitadas.

Cuando hablamos del control político del salario nos referimos al salario que está determinado por una regulación gubernamental en lugar de la libre relación contractual entre empleado y empleador; en este sentido, el “salario mínimo” o su nueva denominación en el actual régimen, “salario digno”, están incluidos dentro de esta definición. Y que no se nos mal entienda, nadie en su sano juicio podría estar en contra de que el nivel de vida de los trabajadores se incremente; lo que estamos señalando es que las metas de la política pública laboral deberían ser que el “salario real” se incremente y facilitar la creación de más y mejores puestos de trabajo; sin embargo, el camino seguido es el peor de todos, incrementos del salario nominal vía decreto sin tomar en cuenta la productividad del trabajo.

4.4.1 EVOLUCIÓN DEL SBU Y LA PRODUCTIVIDAD

De 2007 a 2012 el promedio del incremento del salario básico unificado (SBU) fue de **10,6%**. Por otro lado, los incrementos de la productividad media laboral en el mismo período promedio el **5%** y presenta una tendencia decreciente; pasando en 2007 de **8,6%** a **5,4%** en 2009 y **3,9%** en 2012. En el caso de la inflación, el promedio de la variación en el mismo lapso de tiempo fue de **5,1%**, esperando que caiga a aproximadamente **3,8%** en 2013. Como podemos ver en todos los años observados el aumento del salario básico unificado (salario

mínimo) ha sido superior a los aumentos de productividad media laboral y superior a la inflación, política que limita la oferta de puestos de trabajo para las personas cuya productividad es inferior al monto del salario mínimo. Sobre el por qué, basta con imaginar cuál sería nuestra decisión de contar con un colaborador que “produce” mensualmente menos de US\$292, por lógica económica, o logramos que sea más productivo o tendríamos que prescindir de aquel. Y qué sucedería en el caso de los que recién inician su vida laboral sin experiencia alguna y con pobre capacitación, pues la decisión se limitaría muy probablemente a no contratarlo.

4.4.2 COSTO DE UN TRABAJADOR PARA LA EMPRESA

El salario básico unificado es sólo un rubro del total de desembolso que la empresa debe hacer por un trabajador, hay que agregar los décimos, el fondo de reserva y el aporte al IESS; así las cosas, el costo total mínimo de un trabajador para la empresa se ha incrementado de **US\$233,14** en 2007 a **US\$400,44** en 2012, es decir un incremento de **71,8%**. Y proyectando hacia el 2013, tomando en cuenta la política del gobierno de alcanzar el salario digno – SD, el incremento en el SBU debería ser de **7%**, llegando a **US\$318.00**. Con este valor, agregando los décimos y el fondo de reserva, el ingreso total del trabajador llegaría a **US\$390,46**, el mismo valor que estimamos que esté el salario digno en 2013. En el caso del costo total mínimo para la empresa de un trabajador ascendería a **US\$428,42**, un incremento de **83,8%** en relación al 2007.

EVOLUCION DEL COSTO DEL TRABAJADOR PARA LA EMPRESA

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Salario básico unificado – SBU	170,00	200,00	218,00	240,00	264,00	292,00	318,00
Décimo tercer sueldo (8.33%)	14,16	16,66	18,16	19,99	21,99	24,32	26,49
Décimo cuarto sueldo (8.33%)	14,16	16,66	18,16	19,99	21,99	24,32	26,49
Fondo de reserva (8.33%)luego del 1er año serv	14,16	16,66	18,16	19,99	21,99	24,32	26,49
TOTAL INGRESO TRABAJADOR	212,48	249,98	272,48	299,97	329,97	364,96	397.47
Aporte al IESS 12,15%	20,66	24,30	26,49	29,16	32,08	35,48	38.64
COSTO PARA LA EMPRESA	233,14	274,28	298,97	329,13	362,05	400,44	436.11

CALCULO DEL SALARIO DIGNO

	2007	2009	2009	2010	2011	2012	2013
Costo canasta básica familiar	472,7	508,9	528,9	544,7	572,4	601,8	624,8
# perceptores de ingresos x hogar	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Salario digno mensual	295,44	318,06	330,56	340,44	357,75	376,13	390,50

Fuente: www.inec.gob.ec

* Para el 2012 y 2013 la proyección del costo de la canasta básica se basa en la inflación anual estimada en la programación Cuatrianual del Gobierno, 5,14% y 3,82% respectivamente.

4.4.3 SE PUEDE TRASLADAR ESTE INCREMENTO DE COSTOS LABORALES AL CLIENTE FINAL

Como los incrementos de costos laborales no tienen relación con la productividad, las empresas podrían tratar de trasladar dicho costo al cliente final; sin embargo, las que podrían hacerlo principalmente deben presentar las siguientes condiciones: poca competencia en el mercado que se desenvuelven y no existencia de bienes sustitutos al producto que ofrecen, esto los economistas llaman productos con elasticidad/precio de la demanda inelástica.

En pocas palabras, son los productos cuyas fluctuaciones de precios poco o nada afectan su demanda. Así las cosas, deberíamos preguntarnos cuántas empresas presentan esta posición privilegiada, capaz muy pocas. Por tanto, el impacto en las finanzas de las empresas del incremento de costos laborales dependerá de la capacidad de amortizar dicho rubro en la producción. Mientras mayor producción, más capacidad para suavizar el impacto en las finanzas de la empresa. Con lo que se podría señalar que las empresas más afectadas por el control político del salario son las pequeñas empresas que no tienen la escala de producción de las grandes.

Mi PYMES EN EL PAÍS: Podemos clasificar el tamaño de las empresas por el número de trabajadores y por su nivel de facturación; en el primer caso, según el censo económico realizado por el INEC en 2010, el 94,93% de los establecimientos del país tienen entre 1 y 9 trabajadores. Y en el segundo caso, el 10% de los establecimientos de más ventas concentran el 95,81% del total de ventas en el país. Por tanto, el control político del salario afectaría significativamente al grueso de las empresas en el país.

PERSONAL OCUPADO POR SECTOR						
#						
TRABAJADORES	MANUFACTURA	COMERCIO	SERVICIO	OTROS	TOTAL	PART.%
1 a 9	45.199	264.066	164.783	796	474.844	94,68
10 a 49	1.944	4.251	12.267	222	18.684	4,07
50 a 99	268	320	1.462	56	2.106	0,56
100 - 199	161	141	732	40	1.074	0,34
200 - 499	132	72	413	26	643	0,28
500 y mas	35	28	178	23	264	0,07
TOTAL	47.739	268.878	179.835	1.163	497.615	100

4.4.4 Tratamiento legal y tributario de la compensación económica por salario digno.

La compensación económica obligatoria que pague el empleador obligado a favor de los trabajadores que no percibieron durante el año el equivalente al salario digno mensual, tiene el siguiente tratamiento legal y tributario:

- a) Es un gasto deducible del impuesto a la renta para el empleador;
- b) Constituye ingreso exento del impuesto a la renta para el trabajador;
- c) No forma parte de la remuneración del trabajador para efecto de las aportaciones al régimen de seguridad social;
- d) No forma parte de la remuneración del trabajador para efecto del cálculo del decimotercer sueldo, fondo de reserva, compensación de vacaciones anuales, indemnizaciones laborales y bonificación complementaria; y,
- e) En ningún caso el pago de la compensación económica obligatoria para alcanzar el salario digno se convertirá en un derecho adquirido para los trabajadores.

4.4.5 Fecha de pago de la compensación económica obligatoria para alcanzar el salario digno.

Conforme lo ordena el artículo 10 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, la compensación económica para alcanzar el salario digno se “liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente, por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el

ejercicio fiscal anterior”, debiendo destinar para el efecto hasta la totalidad de las utilidades a distribuir a favor del empleador o de sus socios, accionistas, partícipes o beneficiarios, en caso de ser necesario.

Para la aplicación de lo indicado, el Ministerio de Relaciones Laborales estableció que se entenderá como “utilidades” a aquellas que resulten de restar de la utilidad contable, en el monto que conste en la casilla 801 del formulario 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta del empleador obligado, los siguientes rubros reportados en la misma declaraciones del impuesto a la renta, por concepto de:

a) La participación de utilidades a trabajadores, en los montos que consten en la casilla 801 del formulario 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta;

b) El impuesto a la renta causado que conste en la casilla 839 del formulario 101 y 102 de la declaración de impuesto a la renta; o, el anticipo de impuesto a la renta que conste en la casilla 841 de las mismas declaraciones, la que resulte mayor; y,

c) La reserva legal en un monto equivalente al 5% o al 10% de la utilidad del ejercicio luego de participación a trabajadores e impuesto a la renta, hasta alcanzar el 25% o 50% del capital social, tratándose de sociedades de responsabilidad limitada o sociedades anónimas, respectivamente.

Por lo indicado, considerando que la compensación económica para alcanzar el salario digno es un gasto deducible para el ejercicio en que se produce y solo se paga si el año se cierra con utilidad neta repartible a favor del empleador o de sus socios, accionistas, partícipes o beneficiarios, el empleador obligado

deberá realizar una conciliación preliminar para poder determinar si corresponde o no pagarla, para luego proceder a aplicar en la segunda conciliación el valor a pagar por esta compensación como un gasto deducible del impuesto a la renta, como se indica a continuación bajo el supuesto de que la compensación económica a pagar sea por US\$12,490:

Conciliación Tributaria 2011	Cálculo de comprobación si existe utilidad neta para el pago de Compensación para alcanzar el Salario Digno	Cálculo de Conciliación Tributaria que incluye como gasto deducible a Compensación para alcanzar el Salario Digno
Ingreso gravados	1.000.000,00	1.000.000,00
Ingresos exentos	200.000,00	200.000,00
Gastos deducibles	600.000,00	612.490,00
Gastos no deducibles	100.000,00	100.000,00
Utilidad Contable	<u>500.000,00</u>	<u>487.510,00</u>
Participación Trabajadores	75.000,00	73.126,50
Impuesto a la renta causado	100.000,00	96.877,50
Reserva legal	10.000,00	10.000,00
Utilidad neta	<u><u>315.000,00</u></u>	<u><u>307.506,00</u></u>

Ahora, si las utilidades netas del ejercicio no fueren suficientes para cubrir el monto de la compensación económica hasta alcanzar el salario digno de los trabajadores con derecho a su pago, esta se “repartirá entre dichos trabajadores, de manera proporcional a la diferencia existente entre los componentes para el cálculo del salario digno y el salario digno”.

Esta distribución proporcional de la utilidad neta para cubrir parcialmente la compensación hasta alcanzar el salario digno a los trabajadores, se la efectúa aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Compensación económica por trabajador para alcanzar el Salario Digno}}{\text{Utilidad neta del ejercicio}} \times$$

Monto total necesario para cubrir el Salario Digno de todos los trabajadores

Así, en el evento de haberse determinado una compensación para alcanzar el salario digno por US\$900, cuando la utilidad neta del ejercicio corresponde a US\$800, aplicando la fórmula anterior, tendríamos como resultado:

	Compensación original	Compensación a pagar
Trabajador A	400,00	355,56
Trabajador B	80,00	71,11
Trabajador C	250,00	222,22
Trabajador D	170,00	151,11
Total de Compensación	900,00	
Utilidad neta del año	800,00	800,00

4.4.6 Control y sanción sobre el pago del salario digno.

Todos los empleadores obligados, que deban entregar la compensación económica para alcanzar el salario digno, al momento de registrar el informe empresarial sobre la participación en las utilidades del ejercicio en la web (www.mrl.gob.ec) del Ministerio de Relaciones Laborales, deberán identificar los trabajadores que recibieron dicha compensación, quienes firmarán el reporte de pago en el formulario respectivo, el mismo que debe ser presentado junto con el reporte de pago de la participación en las utilidades ante el Ministerio de Relaciones Laborales de acuerdo con el cronograma de legalización que ésta disponga.

En caso de que el empleador obligado no pudiere pagar esta compensación a sus trabajadores desvinculados, deberá depositar su monto en la cuenta del Ministerio de Relaciones Laborales hasta abril 30 del año del pago y en caso de no ser reclamados por el ex trabajador en el plazo de un año, esta compensación no cobrada incrementará los fondos del Ministerio de Relaciones Laborales.

El incumplimiento por parte del empleador obligado al pago de la compensación económica se encontrará sujeto a una sanción pecuniaria equivalente al 25% de la compensación económica no pagada a sus trabajadores, sin perjuicio del correspondiente pago o consignación.

4.5 FIDEOS NOELIA

En el año 2011 la Fábrica de Fideos Noelia, no tuvo necesidad de pagar el salario digno a sus trabajadores, ya que se dieron otros parámetros como el anticipo pagado que fue mayor que las utilidades declaradas:

Utilidad declarada formulario 101	\$ 1.604.13
15% participación trabajadores	240.62
Utilidad gravable	1.363.51
Anticipos pagados en julio y septiembre	
\$ 2.367.76 c/u	4.735.47
Retenciones de renta del ejercicio 2011	2.771.96

Por estas razones la fábrica de fideos Noelia tal como lo dispone la ley no debe cumplir con el salario digno a sus trabajadores así los mismos no lo perciban.

Para el año 2012 los anticipos pagados ascienden a \$ 4.905.48 y las retenciones al 30/11/2012 suman \$2.687.52.

4.6 OBJETIVO DE LA PROPUESTA

Conocer todo lo relacionado al salario digno establecido en el Ecuador, quienes deben cancelarlo, sus componentes, fecha de pago y sanciones por incumplimiento.

4.6.1 Objetivos específicos

- Regular el mercado laboral mediante leyes de protección (salarios, prestaciones y condiciones de trabajo).
- Ayudar con incentivos para reducir el empleo precario y el trabajo informal.
- Reforzar el componente de empleo en los programas destinados a reducir la pobreza.

4.7 JUSTIFICACION

Con él presente trabajo se quiere dejar constancia que si bien el salario digno es un beneficio para los trabajadores y estos de pronto lo ven con beneplácito, por tener un ingreso adicional en algunos casos, también es cierto que estos egresos afectan la economía de los empresarios que tienen que realizar egresos de dinero para cumplir con esta obligación establecida por el gobierno actual, así mismo es necesario que los empresarios personas jurídicas y personas naturales obligadas a llevar contabilidad conozcan a fondo todo sobre este nuevo tema que afecta a la clase empresarial y eviten sanciones que son drásticas por el organismo de controlar que se cumpla el salario digno.

Según palabras del Econ: Correa en el (Ciudadano 2009) “Lograr que ninguna empresa se considere rentable hasta no alcanzar para cada uno de sus trabajadores un salario verdaderamente digno” , analizando estas palabras es que ninguna empresa que no pueda cumplir con el salario digno debe cerrar por no ser capaz, y surge la pregunta ¿todos esos trabajadores dónde quedan?, por eso es necesario conocer y consensuar todo lo referente al salario digno para no afectar a ninguna de las partes, Empresarios y trabajadores.

4.8 CONCLUSION.

1. En una economía altamente regulada las empresas se enfrentan a una estructura de costos inflexible a la baja que solo puede ser soportada por empresas de mayor escala que pueden diluir sus costos en mayor producción.
2. El “salario digno” abona un peso adicional que probablemente las pequeñas empresas no van a poder soportar, pues esta medida no viene aparejada con ninguna política eficiente para mejorar la productividad.
3. Asimismo, este incremento hará que se expulse a la informalidad a aquellos trabajadores cuya productividad es inferior al salario mínimo.
4. La mejora en las condiciones de vida del trabajador es posible fomentando la iniciativa empresarial, la inversión y la acumulación de capital.
5. El efecto del aumento nominal del salario sin aumento de productividad es incremento de precios en la economía y dificultad de emplearse a los trabajadores menos calificados.

4.9 RECOMENDACION

Reforzar la capacidad pública de regulación y de control sobre las condiciones de empleo. Hay que promover políticas en favor del empleo estable a tiempo completo para reducir las desigualdades sociales asociadas al desempleo, al empleo precario y al trabajo informal.

Habría que promover políticas y programas de desarrollo económico sobre todo en los países como el nuestro de renta media y baja, teniendo en cuenta la oferta de puestos de trabajo formales para asegurar la sostenibilidad social y la reducción del desempleo.

Efectuar reuniones entre autoridades del gobierno y los empresarios para llegar a consensos que ayuden a ambas partes y las empresas no tengan que desaparecer por falta de liquidez para cumplir con sus obligaciones.

BIBLIOGRAFIA

Acuerdo Ministerial # 0005 Salario digno

Código Civil

MRL Acuerdo Ministerial # 00369 salario básico unificado 2012

MRL Acuerdo Ministerial # 00370 salarios mínimos sectoriales 2012

MRL Acuerdo Ministerial # 00363 Reglamento para el pago y declaración de Décimo Tercero, Décimo Cuarto y participación de trabajadores 2012.

Decreto Ejecutivo Reglamento General de la Ley orgánica de la economía Popular y solidaria y del sector financiero popular y solidario.

Código orgánico de la producción comercio e inversiones.

Código de trabajo del Ecuador.

Código Producción del Ecuador

CEPAL: “¿Qué Estado para que igualdad?” CEPAL, Junio 2010.

Alberto Acosta – “El Buen Vivir, una oportunidad por construir” Artículo para la revista Ecuador Debate, 28 de diciembre del 2008

Asociación Equipo Maíz. Con la sartén, sin el mango. El trabajo doméstico, base invisible de la economía.

Mandato Constituyente 2

Mandato Constituyente 4

Mandato Constituyente 8

www.buenastareas.com

www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/acuerdo-ministerial-nro-000.